

АКЦИОНЕРНОЕ ОБЩЕСТВО

«НАУЧНО-ПРОИЗВОДСТВЕННЫЙ ЦЕНТР
АВТОМАТИКИ И ПРИБОРОСТРОЕНИЯ»
ИМЕНИ АКАДЕМИКА Н.А. ПИЛЮГИНА»

ПРИКАЗ

№ 856

Об утверждении Кодекса этики работников АО «НПЦАП»

В целях совершенствования уровня корпоративной этики в АО «НПЦАП», а также с учетом письма Госкорпорации "Роскосмос" от 04.09.2014 № ДЛ-21-7535 «О перечне нормативных правовых актов, которые необходимо разработать в организациях в целях противодействия коррупции»

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить прилагаемый Кодекс этики работников АО «НПЦАП» (далее - Кодекс).
2. Заместителям генерального директора, в том числе директорам филиалов АО «НПЦАП» - «Завод «Звезда», «ПО «Корпус», «СПЗ», начальникам самостоятельных подразделений АО «НПЦАП»:
 - 2.1. Ознакомить с положениями Кодекса работников подчиненных подразделений.
 - 2.2. Обеспечить контроль безусловного соблюдения положений Кодекса.
3. Приказ от 19.05.2015 № 490 считать утратившим силу.
4. Контроль за исполнением требований настоящего приказа и Кодекса оставляю за собой.

Генеральный директор

И.Е. Мальцев



Приказ составил:

И. о. заместителя генерального директора
по кадровой и социальной политике



Д.Н. Ветлов

УТВЕРЖДАЮ
Генеральный директор
АО «НПЦАП»
И.Е. Мальцев
«___» _____ 20__ г.

КОДЕКС этики работников АО «НПЦАП»

Кодекс этики работников АО «НПЦАП» (далее по тексту - Кодекс) исходит из видения целей, установленных Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Указом Президента Российской Федерации от 11 апреля 2014 г. № 226 «О национальном плане противодействия коррупции на 2014-2015 годы», Постановлением Правительства Российской Федерации от 5 июля 2013 г. № 568 «О распространении на отдельные категории граждан ограничений, запретов и обязанностей, установленных Федеральным законом «О противодействии коррупции» и другими нормативными правовыми актами Российской Федерации, Уставом акционерного общества "Научно-производственный центр автоматики и приборостроения имени академика Н.А. Пилюгина", а также основан на общепризнанных нравственных принципах и нормах Российского общества и государства, в том числе в целях противодействия коррупции.

I. Общие положения

1. Кодекс представляет собой свод общих принципов профессиональной этики и основных правил делового поведения, которыми должны руководствоваться работники АО «НПЦАП» (далее - работники) независимо от занимаемой ими должности.

2. Каждый работник должен принимать все необходимые меры для соблюдения положений Кодекса, а каждый гражданин Российской Федерации вправе ожидать от работника поведения в отношениях с ним в соответствии с положениями Кодекса.

3. Знание и соблюдение работниками положений Кодекса является одним из критериев оценки качества их профессиональной деятельности и трудовой дисциплины.

4. В случае, если отдельные положения Кодекса войдут в противоречие с действующим законодательством, применяются положения действующего законодательства. В случае, если отдельные положения Кодекса войдут в противоречие с чьими-то представлениями о соответствующих правилах поведения, применяются положения Кодекса.

5. Каждый работник АО «НПЦАП» (далее - предприятие):

- руководствуется положениями настоящего Кодекса и установленными им правилами поведения, а также ограничениями;

- при возникновении вопросов по правилам поведения обращается за разъяснениями к своему непосредственному руководителю и своевременно уведомляет его обо всех случаях обращения к нему каких-либо лиц в целях склонения к совершению действий, ведущих к нарушению Кодекса.

6. Руководящий состав АО «НПЦАП»:

- подтверждает личным примером выполнение норм этичного поведения;
- проводит разъяснительную работу с подчиненными работниками с целью реализации положений Кодекса, а также предотвращения нарушений изложенных в нем правил поведения;

- при оценке и поощрении работников учитывает их приверженность правилам поведения, установленным Кодексом.

II. Взаимоотношения работников и предприятия

7. Отношения между работниками и предприятием строятся на основе доверия и взаимопонимания. Предприятие обеспечивает прозрачность и открытость в управлении персоналом, постоянно совершенствует методы управления, обеспечивая работникам благоприятные условия труда, возможность для повышения квалификации и реализации своего потенциала. При этом предприятие соблюдает конфиденциальность в отношении персональных данных своих работников.

8. Система вознаграждения за труд направлена на привлечение, повышение мотивации и закрепление работников, квалификация, и результаты труда которых обеспечивают реализацию стратегических планов предприятия.

9. Предприятие реализует в отношении работников социальную политику, которая направлена на повышение престижности работы на предприятии и обеспечивает работникам комфортные и безопасные условия труда.

10. Предприятие, кадровые работники предоставляют молодым специалистам условия, способствующие скорейшей адаптации в коллективе, реализации их потенциала и эффективной работе.

11. Предприятие создает резерв кадров - специально сформированную и подготовленную группу работников, сочетающих в себе высокий уровень развития управленческих профессиональных компетенций и профессиональных навыков, соответствующих корпоративным требованиям и предназначенных для выдвижения на руководящие должности более высокого уровня.

12. Предприятие ценит в своих работниках:

12.1. Компетентность:

- глубокие и всесторонние знания по специальности;
- высокий профессионализм;
- умение строить отношения с партнерами и коллегами;
- владение смежными специальностями и наличие знаний в смежных областях.

12.2. Инициативность:

- способность предлагать новые подходы и идеи;
- стремление к самосовершенствованию;
- способность и готовность самостоятельно работать над повышением квалификации;
- творческий подход к работе.

12.3. Личностные качества:

- честность, порядочность, искренность;
- доброжелательность в отношениях с коллегами;
- высокая внутренняя культура и самодисциплина;
- понимание специфики работы предприятия и умение сохранять конфиденциальность информации.

12.4. Корпоративное поведение:

- преданность и лояльность предприятию;
- содействие формированию духа сплоченной команды;
- готовность оказать поддержку и прийти на помощь.

III. Основные обязанности, принципы и правила поведения работников

13. Работники, сознавая ответственность, перед предприятием, обществом и государством, призваны:

- соблюдать Конституцию Российской Федерации, законодательство Российской Федерации, не допускать нарушение законов и иных нормативных правовых актов исходя из своего понимания политической, экономической целесообразности либо по иным мотивам;
- обеспечивать эффективную работу предприятия;
- при исполнении трудовых обязанностей не оказывать предпочтения каким-либо профессиональным или социальным группам и организациям;
- исключать действия, связанные с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению ими трудовых обязанностей;
- соблюдать нормы профессиональной этики и правила делового поведения;
- проявлять корректность и внимательность в обращении с гражданами, другими работниками и должностными лицами;
- проявлять терпимость и уважение к обычаям и традициям народов России и других государств, учитывать культурные и иные особенности различных этнических, социальных групп и конфессий, способствовать межнациональному и межконфессиональному согласию;
- воздерживаться от поведения, а также избегать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб репутации или авторитету предприятия;
- воздерживаться от публичных высказываний, суждений и оценок в отношении деятельности предприятия, его руководителя, если это не входит в трудовые обязанности работника;
- соблюдать установленные на предприятии правила обработки, предоставления кому-либо рабочей информации и публичных выступлений;

- уважительно относиться к деятельности представителей средств массовой информации по информированию общества о работе предприятия, а также оказывать содействие в получении достоверной информации в установленном порядке;

- постоянно стремиться к обеспечению как можно более эффективного распоряжения ресурсами, находящимися в сфере его ответственности;

- противодействовать проявлениям коррупции и предпринимать меры по ее профилактике в порядке, установленном действующим законодательством.

IV. Противодействие коррупции

14. Под коррупцией по тексту настоящего Кодекса понимается злоупотребление должностным положением, дача взятки, получение взятки, злоупотребление полномочиями, коммерческий подкуп либо иное незаконное использование работником своего должностного положения вопреки законным интересам предприятия и государства в целях получения выгоды в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц, либо незаконное предоставление такой выгоды указанному лицу другими физическими лицами.

15. На предприятии создана и поддерживается атмосфера нетерпимости к коррупционному поведению.

16. Как на территории Российской Федерации, так и за рубежом, работники предприятия соблюдают требования и ограничения, определенные в соответствии с законодательством о противодействии коррупции.

17. На предприятии неприемлемы любые формы оказания незаконного влияния на решения государственных органов, в том числе взяточничество, предложение недопустимых подарков.

18. Об обращении к ним каких-либо лиц в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений работники должны уведомлять своего непосредственного руководителя.

19. В целях противодействия коррупции работник обязан:

- уведомлять непосредственного руководителя или работодателя обо всех случаях обращения к работнику каких-либо лиц в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений;

- не получать в связи с исполнением трудовых обязанностей вознаграждения от физических и юридических лиц (подарки, денежное вознаграждение, орудия, услуги материального характера, плату за развлечения, отдых, за пользование транспортом и иные вознаграждения);

- принимать меры по недопущению возникновения конфликта интересов и урегулированию возникших случаев конфликта интересов, не допускать при исполнении трудовых обязанностей личную заинтересованность, которая приводит или может привести к конфликту интересов, уведомлять своего непосредственного руководителя о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения, как только ему станет об этом известно.

20. Работник обязан принимать соответствующие меры по обеспечению безопасности и конфиденциальности информации.

21. Работник, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам, должен стремиться быть для них образцом профессионализма, безупречной репутации, способствовать формированию в организации либо ее подразделении благоприятного для эффективной работы морально-психологического климата.

22. Работник, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам, обязан:

- принимать меры по предупреждению коррупции, а также меры к тому, чтобы подчиненные ему работники не допускали коррупционно опасного поведения, своим личным поведением подавать пример честности, беспристрастности и справедливости;

- не допускать случаев принуждения работников к участию в деятельности политических партий, общественных объединений и религиозных организаций;

- принимать меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов в случае, если ему стало известно о возникновении фактов личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов.

V. Конфликт интересов

23. Конфликт интересов - ситуация, при которой личная заинтересованность работника влияет или может повлиять на объективное и беспристрастное выполнение им должностных обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника и законными интересами предприятия, способное причинить вред законным интересам предприятия.

24. Наличие конфликта интересов (или кажущееся наличие такого конфликта) представляет собой угрозу для репутации предприятия в глазах работников предприятия и иных лиц (в т.ч. контрагентов, государства и государственных органов, профсоюзов и профессиональных объединений).

25. Работники предприятия должны избегать ситуаций, при которых у них возникает конфликт интересов.

26. В случае возникновения конфликта интересов работники должны информировать об этом своего непосредственного руководителя. В случае если предотвращение или устранение конфликта интересов, либо принятые меры не повлекли устранения конфликта интересов работник предприятия информирует об этом более высокого руководителя по подчиненности.

27. В ситуации конфликта интересов работника и предприятия, в случае невозможности устранения указанного конфликта интересов, приоритет имеют интересы предприятия.

VI. Этические правила поведения работников

28. В своем поведении работник воздерживается от:

- любого вида высказываний и действий дискриминационного характера по признакам пола, возраста, расы, национальности, языка, гражданства,

социального, имущественного или семейного положения, политических или религиозных предпочтений;

- грубости, проявлений пренебрежительного тона, заносчивости, предвзятых замечаний, предъявления неправомерных, незаслуженных обвинений;

- угроз, оскорбительных выражений или реплик, действий, препятствующих нормальному общению или провоцирующих противоправное поведение;

- принятия пищи, курения во время совещаний, бесед, иного общения с гражданами и другими работниками.

29. Работники призваны способствовать своим поведением установлению в коллективе деловых взаимоотношений и конструктивного сотрудничества друг с другом.

30. Работники должны быть вежливыми, доброжелательными, корректными, внимательными и проявлять терпимость в общении с гражданами и коллегами.

31. Каждый работник предприятия участвует в создании положительного имиджа предприятия и укрепляет его репутацию своим безупречным деловым поведением, элементами которого являются подобающий внешний вид работника и стиль его делового общения.

32. Внешний вид работника при исполнении им трудовых обязанностей должен способствовать уважительному отношению между работниками предприятия, граждан к предприятию, а также соответствовать общепринятому деловому стилю, который отличают сдержанность, традиционность, аккуратность.

VII. Механизм применения Кодекса

33. Ответственность за организацию работы по исполнению требований и положений настоящего Кодекса возлагается на начальников самостоятельных подразделений, которые, в том числе:

- разъясняют работникам положения настоящего Кодекса и порядка его применения;

- принимают меры по предотвращению или устранению конфликта интересов. При невозможности устранения конфликта интересов сообщают руководству предприятия.

34. Предприятие гарантирует, что предоставление работником информации о фактах нарушения настоящего Кодекса не станет предметом огласки и не вызовет негативных последствий в отношении положения работника, сообщившего такую информацию.

VIII. Ответственность

35. Генеральный директор АО «НПЦАП» (иное уполномоченное лицо) по собственной инициативе, по предложению или по инициативе непосредственного руководителя работника, допустившего нарушение требований настоящего Кодекса, принимает решение о применении мер

дисциплинарного взыскания в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Правилами внутреннего трудового распорядка.

36. Действия работника, допустившего нарушение требований настоящего Кодекса, подлежат обязательному обсуждению на комиссии по оценке работы подразделения, в котором он работает, и учитываются при принятии решения о начислении ему надбавки.

И. о. заместителя генерального директора
по кадровой и социальной политике



Д.Н. Ветлов

Заместитель генерального директора
по безопасности



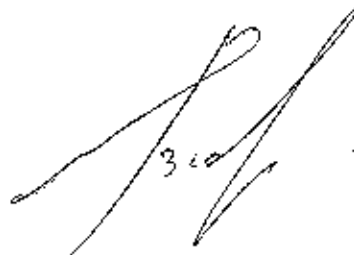
О.В. Аносов

Заместитель генерального директора
по правовым, корпоративным
и имущественным вопросам



Н.А. Бондаренко

Председатель Совета председателей
первичных профсоюзных организаций
работников АО «ИПЦАП»



В.В. Юрьев